УТВЕРЖДАЮ

Проректор по непрерывному образованию

_____ П.П. Шкаренков

«30» 03 2018 г.

Аннотации дисциплин образовательной программы
по направлению 38.04.03. Управление персоналом
Направленность (профиль) – Современные технологии в управлении человеческими ресурсами

Блок I.	Дисциплины (модули)	Аннотация
Б1.Б.	**Базовая часть**	
	Б.1.Б.1. Методология научных исследований	**Дисциплина** «Методология научных исследований» является частью базового блока дисциплин учебного плана по направлению подготовки «Современные технологии в управлении человеческими ресурсами». Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой организационного развития. **Цель дисциплины:** формирование у обучающихся методологической и научной культуры, системы знаний, умений и навыков в области организации и проведения научных исследований. **Задачи:** 1. изучение специфики науки как отрасли человеческой деятельности и общественного института; 2. овладение знаниями в области основ методологии, методов и понятий научного исследования. 3. развитие аналитического мышления, умение логично и стройно излагать свои мысли, развитие способностей к обобщению и анализу информации, постановке целей и выбору путей ее достижения; 4. формирование практических навыков и умений применения научных методов, а также разработки программы методики проведения научного исследования. 5. воспитание нравственных качеств и соблюдения этических норм в процессе осуществления научного исследования **Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:** ОК-1 - способности к абстрактному мышлению, анализу, синтезу; ОПК-11 - умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом; ОПК-12 - умение разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов. **В результате освоения дисциплины обучающийся должен:** **Знать** - теоретические и методологические основы организации научно-исследовательской деятельности (ОПК -11); **Уметь** - выявлять и анализировать тенденции современной науки, определять перспективные направления научных исследований в области управления персоналом (ОК-1); - использовать экспериментальные и теоретические методы

		исследования в профессиональной деятельности (ОПК-12); **Владеть** - современными методами и инструментальными средствами научного исследования в предметной сфере (ОК-1; ОПК-12); - навыками самостоятельной творческой работы, совершенствования и развития своего научного потенциала. **Рабочей программой предусмотрены следующие виды контроля:** текущий контроль успеваемости в форме тестирования и научного доклада (реферата), промежуточная аттестация в форме зачета. **Общая трудоемкость** освоения дисциплины составляет 2 зачетные единицы, 72 час.
	Б.1.Б.2. Современные технологии управления персоналом	**Дисциплина** «Современные технологии управления персоналом» является частью базового блока дисциплин учебного плана по направлению подготовки «Современные технологии в управлении человеческими ресурсами». Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой организационного развития. **Цель дисциплины:** сформировать у обучающихся знания, умения и навыки анализа, разработки и внедрения современных технологий управления персоналом. **Задачи:** 1. изучить современные технологии управления персоналом; 2. изучить методику анализа современных технологий управления персоналом; 3. изучить методику разработки современных технологий управления персоналом; 4. изучить критерии оценки эффективности технологий управления персоналом. **Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:** ОПК-4 - способность всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала; ОПК-7 - владение современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности; ОПК-8 - владение методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умение использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем; ПК- 3 - умение разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала; ПК-4 - умение разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации; ПК-5 - умение разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации; ПК-6 - умение определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации; ПК- 7 - умение разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов

		внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач; ПК-13 - знание методов и владение навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала; ПК-14 - знание и умение применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации; ПК-15 - знание методов оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методов анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации и умение применять на практике; ПК-33 - владение инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц. ПК-10 - умение разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом; ПК-30 – владением навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом, способностью и умением формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом, разработанную на основе новейших методов и методик в данной области, и эффективно реализовывать ее в управленческой практике. **В результате освоения дисциплины обучающийся должен:** **Знать:** - задачи повышения эффективности использования и развития персонала (ОПК 4), - современные технологии управления персоналом (ПК 3, ПК 4, ПК 5, ПК 6, ПК 7), - методы оценки эффективности технологий управления персоналом (ПК 13, ПК 14, ПК 15). **Уметь:** - разрабатывать технологии управления персоналом (ПК 3, ПК 4, ПК 5, ПК 6, ПК 7, ПК 10), - внедрять технологии управления персоналом (ПК 3, ПК 4, ПК 5, ПК 6, ПК 7). **Владеть:** - навыками разработки и внедрения технологий управления персоналом (ОПК 7, ПК 30); - методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом (ОПК 8); - навыками оценки эффективности технологий управления персоналом (ПК13, ПК 14, ПК 15); - инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации (ПК 33). **Рабочей программой предусмотрены следующие виды контроля**: текущий контроль успеваемости в форме оценок за работу на практических занятиях и за самостоятельную работу, промежуточная аттестация в форме экзамена. **Общая трудоемкость** освоения дисциплины составляет 5 зачетных единиц, 144 часа
	Б. 1.Б.3. Современное	**Дисциплина** «Современные состояние трудового

	состояние трудового законодательства	законодательства» является частью базового блока дисциплин учебного плана по направлению подготовки «Современные технологии в управлении человеческими ресурсами». Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой частного права. **Цель дисциплины**: формирование у обучающихся системных представлений о современном состоянии трудового законодательства Российской Федерации, ключевых тенденциях его развития и основах реализации норм трудового права в области управления персоналом. **Задачи:** - изучение современного состояния трудового законодательства Российской Федерации, проблемы, перспективы и ориентиры его дальнейшего развития. **Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:** ОК-2 - готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения; ОПК-1 - готовность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности; ПК-20 - умение определять и формулировать задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций, консультировать работодателя и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в результате заключения трудового договора. ПК-21 - уметь выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации; **В результате освоения дисциплины обучающийся должен:** **Знать:** - систему трудового законодательства Российской Федерации, ее современное состояние и тенденции развития; - меры юридической ответственности в сфере трудового права. **Уметь:** - консультировать работодателя и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в результате заключения трудового договора **Владеть:** - навыками поиска, анализа и оценки правовой информации для подготовки и принятия управленческих решений в системе управления персоналом **Рабочей программой предусмотрены следующие виды контроля**: текущий контроль успеваемости в форме работы на семинарских занятиях, промежуточная аттестация в форме зачета. **Общая трудоемкость** освоения дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 час.
	Б.1.Б.4. Теория и практика кадровой политики государства и организации	**Дисциплина** «Теория и практика кадровой политики государства и организации» является частью базового блока дисциплин учебного плана по направлению подготовки «Современные технологии в управлении человеческими

		ресурсами». Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой организационного развития. **Цель дисциплины:** сформировать у обучающихся фундаментальные теоретические и практические знания, умения и навыки в сфере принятия решений по различным вопросам кадровой политики в современных условиях. **Задачи:** 1. приобретение знаний в области нормативно-правового регулирования кадровой политики государства и организации; 2. понимание закономерностей формирования кадровой политики государства и организации; 3. теоретическое и практическое освоение современной методологии формирования, совершенствования и реализации кадровой политики государства и организации. **Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций**: ОПК-4 - владеет способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала; ОПК-6 – владеет способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии; ОПК-9 - владеет способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации; ПК-1 - умеет разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации; ПК-2 - умеет оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации; ПК-11 - умение выбирать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели; ПК-30 – владением навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом, способностью и умением формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом, разработанную на основе новейших методов и методик в данной области, и эффективно реализовывать ее в управленческой практике. ПК-32 - владеет знаниями и умениями проектирования эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивной имидж организации как работодателя. **В результате освоения дисциплины обучающийся должен**: **Знать**: - теорию и методологию формирования кадровой политики социально-экономических систем на макро- и

		микроэкономических уровнях (ОПК-9); - нормативно-правовое обеспечение кадровой политики государства и организации (ПК-1, ПК-30; ПК-32); - этапы формирования и реализации кадровой политики организации (ПК-1, ПК-2, ПК-32); - государственную политику в отношении формирования и развития персонала государственных, муниципальных, предпринимательских и некоммерческих структур (ОПК-9); - взаимодействие, взаимосвязь и взаимообусловленность кадровой политики государства и организации (ОПК-4, ОПК-6). **Уметь:** - применять на практике принципы, механизмы и этапы формирования кадровой политики государства и организации(ПК-1, ПК-2,ПК -30; ПК-32); - применять на практике методы анализа кадровой политики (ОПК-4, ОПК-9); - определять направления совершенствования кадровой политики (ПК-1, ПК-2,ПК-11; ПК-32). **Владеть:** - навыками анализа существующей кадровой политики (ОПК-4, ОПК-6, ОПК-9, ПК-1, ПК-2, ПК-32); - навыками проектирования эффективной кадровой политики (ПК-32). **Рабочей программой предусмотрены следующие виды контроля:** текущий контроль успеваемости в форме оценки работы на практических занятиях и за самостоятельную работу, промежуточная аттестация в форме зачета. **Общая трудоемкость** освоения дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 час.
	Б.1.Б.5. Актуальные проблемы кадрового делопроизводства и кадрового учета	**Дисциплина** «Актуальные проблемы кадрового делопроизводства и кадрового учета» является частью базового блока дисциплин учебного плана по направлению подготовки «Современные технологии в управлении человеческими ресурсами». Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой документоведения. **Цель дисциплины:** подготовка обучающихся, владеющих навыками анализа состояния кадрового делопроизводства и разработки направлений его оптимизации. **Задачи:** 1. анализ этапов и тенденций развития законодательных и нормативных актов, регламентирующих процессы документирования и организации работы с кадровыми документами; 2. изучение современных требований к локальному регулированию кадрового делопроизводства; 3. овладение методикой разработки, составления и оформления кадровых документов; 4. изучение методики ведения кадрового учета; 5. формирование умений разработки и внедрения локальных нормативных актов по управлению персоналом; 6. изучение направлений автоматизации работы кадровой службы; 7. овладение методами систематизации и хранения кадровых документов.

		Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций: ОПК-11 – умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом; ПК-19 – владение навыками оценки состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета. **В результате освоения дисциплины обучающийся должен:** **Знать:** - современную нормативную базу кадрового делопроизводства и ориентироваться в тенденциях ее развития (ОПК-11, ПК-19); - методы разработки и внедрения корпоративных стандартов в области управления персоналом (ПК-19); - методы разработки и внедрения форм кадровой документации (ПК-19); - способы оптимизации документооборота и схем взаимодействия между подразделениями (ПК-19). **Уметь:** - организовывать кадровое делопроизводство, текущее и архивное хранение документов (ПК-19); - разрабатывать локальные нормативные документы (ПК-19). **Владеть**: - навыками поиска, анализа и применения специализированной информации (ОПК -11, ПК-19); - навыками ведения унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда (ПК-19). **Рабочей программой предусмотрены следующие виды контроля:** текущий контроль успеваемости в форме оценок работы на семинарских занятиях, контрольной работы; промежуточный контроль в форме зачета с оценкой. **Общая трудоемкость** освоения дисциплины составляет 2 зачетные единицы, 72 час.
	Б.1.Б.6. Научно-исследовательский семинар «Современные проблемы управления персоналом»	**НИС** «Современные проблемы управления персоналом» является частью базового блока дисциплин учебного плана по направлению подготовки «Современные технологии в управлении человеческими ресурсами». Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой организационного развития. **Цель дисциплины:** сформировать у студентов знания, умения и навыки выявления и формулировки актуальных научных проблем управления персоналом. **Задачи:** 1. изучить современные проблем управления персоналом организации и понимание взаимосвязи управлении организации в целом и ее персонала; 2. выявление, формулировка актуальных научных проблем управления персоналом. **Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:** ОПК-2 - готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; ОПК-3 - владение комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и понимание

		взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом; ОПК-4 - способность всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала; ОПК-11 - умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом; ПК-1 - умеет разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации; ПК-10 - умение разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом; ПК-11 - умение выбирать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели; ПК-12 - владение принципами, форм и методов диагностики организационного развития, технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала и умение использовать их в своей профессиональной деятельности; ПК-33 - владение инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц. ПК-34 - владение навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации. **В результате освоения дисциплины обучающийся должен:** **Знать:** - взаимосвязь управления организации в целом и ее персоналом (ОПК –3); - актуальные научные проблемы управления персоналом (ОПК-11); - направления деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации (ПК-11); - принципы, формы и методы диагностики организационного развития (ПК-12). **Уметь:** - руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОПК-2); - всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала (ОПК-4; ПК-1); - выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом (ОПК-11); - выбирать направления деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели (ПК-10; ПК-11).

		Владеть: - принципами, формами и методами диагностики организационного развития, технологией проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала (ПК-12; ПК-33); - навыками разработки эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития в организации (ПК-34). **Рабочей программой предусмотрены следующие виды контроля:** текущий контроль успеваемости в форме оценок за работу на практических занятиях и за самостоятельную работу, промежуточная аттестация в форме зачета (1 семестр) и экзамена (2 семестр). **Общая трудоемкость** освоения дисциплины составляет 5 зачетных единиц, 180 часов.
	Б.1.Б.7. Экономика управления персоналом	**Дисциплина** «Экономика управления персоналом» является частью базового блока дисциплин учебного плана по направлению подготовки «Современные технологии в управлении человеческими ресурсами». Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой организационного развития. **Цель дисциплины:** сформировать у обучающихся фундаментальные теоретические и практические знания, умения и навыки в сфере принятия решений по экономическим вопросам управления персоналом. **Задачи:** 1. рассмотреть экономический механизм управления персоналом; 2. уметь экономически оценивать трудовой потенциал организации; 3. изучить подходы к минимизации затрат на персонал; 4. изучить систему оценки экономической и социальной эффективности управления персоналом. **Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций**: ОПК-8 - владение методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умение использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем; ПК-13 – владеть знанием методов и навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала; ПК-14 – владеть знанием и умением применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации; ПК-15 – владеть знанием методов оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методов анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации и умением применять на практике; ПК-18 – умение формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение;

		ПК-21 - уметь выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации; ПК-31 - владеть способностью разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа с ориентацией их на достижение социально-экономической эффективности. **В результате освоения дисциплины обучающийся должен:** **Знать**: - методы оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала (ПК-13); - методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации (ПК-14). **Уметь:** - оценивать кадровый потенциал организации и вести кадровый учет (ПК-18); - выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации (ПК-21). **Владеть:** - навыками оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методов анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации и умением применять на практике (ПК-15); - навыками экономического обоснования и внедрения в практику деятельности организации технологии работы с персоналом с ориентацией их на достижение социально-экономической эффективности (ОПК – 8; ПК-31). **Рабочей программой предусмотрены следующие виды контроля:** текущий контроль успеваемости в форме оценки работы на практических занятиях и за самостоятельную работу, промежуточная аттестация в форме зачета. **Общая трудоемкость** освоения дисциплины составляет 2 зачетные единицы,72 час.
	Б.1.Б.8.Стратегия управления персоналом	**Дисциплина** «Стратегия управления персоналом» является частью базового блока дисциплин учебного плана по направлению подготовки «Современные технологии в управлении человеческими ресурсами». Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой организационного развития. **Цель дисциплины:** подготовить выпускника, способного принимать стратегические решения в области управления человеческими ресурсами и обеспечить эффективную реализацию выбранной стратегии. **Задачи:** 1. ознакомиться с основными понятиями стратегического управления персоналом; 2. рассмотреть процесс формирования стратегии управления персоналом; 3. проанализировать взаимосвязь стратегического управления

		персоналом со стратегическим управлением организацией в целом; 4. изучить основные методы стратегического анализа кадровой среды; 5. рассмотреть основные кадровые стратегии; 6. изучить критерии выбора стратегии управления персоналом и ее составляющих. **Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:** ОПК-3 - владение комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и понимание взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом; ОПК-6 - способность использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии; ПК-1 - умение разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владение навыками их внедрения и реализации; ПК-2 - умение оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации. **В результате освоения дисциплины обучающийся должен:** **Знать:** - основные принципы формирования бизнес-стратегии и стратегии управления персоналом (ПК-1); - этапы формирования и реализации кадровой стратегии (ПК-1); - основные принципы корпоративной социальной ответственности и их влияние на кадровую стратегию (ОПК-6). **Уметь:** - разрабатывать кадровую и социальную политику организации в соответствии с ее целями и задачами (ПК-2). **Владеть:** - комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и понимание взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом (ОПК-3). **Рабочей программой предусмотрены следующие виды контроля:** текущий контроль успеваемости в форме оценок за работу на практических занятиях и за самостоятельную работу, промежуточная аттестация в форме зачета. **Общая трудоемкость** освоения дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 часов.
	Б.1.Б.9. Научно-исследовательский семинар «Проектирование в управлении персоналом»	НИС «Проектирование в управлении персоналом» является частью базового блока дисциплин учебного плана по направлению подготовки «Современные технологии в управлении человеческими ресурсами». Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой организационного развития. **Цель дисциплины:** является подготовка обучающихся, владеющих современными научными методами

		проектирования в области кадрового менеджмента, а также формирование навыков разработки, внедрения и экономического обоснования проектов совершенствования системы и технологий управления персоналом. **Задачи:** 1. изучение основ управления проектами и особенностей проектирования в области кадрового менеджмента; 2. формирование практических навыков и умений по внедрению и оценке социально-экономической эффективности проектов совершенствования системы и технологий управления персоналом, в том числе в кризисных ситуациях; 3. овладение знаниями по формированию и управлению командой проекта. **Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:** ОПК-4 - способность всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала; ОПК-5 - способность создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения; ОПК-10 - владение методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы; ОПК-12 - умение разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов; ПК-11 - умение выбирать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели; ПК-12 - владение принципами, форм и методов диагностики организационного развития, технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала и умением использовать их в своей профессиональной деятельности; ПК-13 - знание методов и владением навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала; ПК-14 - знание и умение применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации; ПК-15 - знание методов оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методов анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации и умением применять на практике; ПК-31 - способностью разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-

		стоимостного анализа с ориентацией их на достижение социально-экономического эффекта. **В результате освоения дисциплины обучающийся должен:** **Знать**: - основные понятия и определения управления проектами; - особенности проектных решений в кадровом менеджменте, - принципы системной организации проекта; - методы и критерии оценки эффективности проекта; - основные организационные структуры управления проектами; - методы декомпозиции проектов и сетевого планирования. **Уметь**: - формулировать цели и риски проекта; - формировать требования, предъявляемые к проекту в кадровом менеджменте; - составлять денежные потоки проекта и определять условия его финансовой реализуемости, в том числе в кризисных ситуациях. **Владеть**: - современными проектными методами и средствами управления персоналом, - методикой по расчету критериев социально-экономической эффективности проекта; - практическими навыками по формированию и управлению командой проекта; - методами стимулирования, обучения, мотивации персонала в процессе реализации проектов. **Рабочей программой предусмотрены следующие виды контроля**: текущий контроль успеваемости в форме работы на семинарских занятиях (контрольных работ, тестирования и разборки кейсов), промежуточная аттестация в форме зачета. **Общая трудоемкость** освоения дисциплины составляет 4 зачетные единицы, 144 часа.
	Б.1.Б.10. Консалтинг в сфере управления персоналом	**Дисциплина** «Консалтинг в сфере управления персоналом» является частью базового блока дисциплин учебного плана по направлению подготовки «Современные технологии в управлении человеческими ресурсами». Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой организационного развития. **Цель дисциплины:** подготовка выпускника, способного применять знания, умения и навыки в сфере консультирования по вопросам управления человеческими ресурсами. **Задачи:** 1. ознакомление с основными понятиями, применяемыми в консультировании; 2. формирование навыков анализа деятельности организации в области управления персоналом; 3. обучение методам профессиональной оценки альтернативных вариантов решений, совместного поиска и выбора оптимального из них, на основе реальных условий и возможностей современных организаций; 4. формирование навыков организации деятельности рабочих групп, применения методов активизации творческого мышления, проведения экспертизы нововведений;

		5. развитие навыков самостоятельной аналитической, проектной, научно-исследовательской и консультационной деятельности; 6. ознакомление с принципами профессиональной этики кадрового консультанта. **Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:** ОК-3 - готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала; ОПК-3 - владение комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и понимание взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом; ОПК-4 - способность всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала; ОПК-11 - умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом; ОПК-12 - умение разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов; ПК-2 - умение оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации; ПК-11 - умение выбирать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели; ПК-12 - владение принципами, форм и методов диагностики организационного развития, технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала и умением использовать их в своей профессиональной деятельности; ПК-33 - владение инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесение результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц; ПК-35 - владение навыками организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами. **В результате освоения дисциплины обучающийся должен:** **Знать:** - основные задачи повышения эффективности использования и развития персонала (ОПК-4); - методы инновационной деятельности и активизации творческого мышления (ОК-3). **Уметь:** - выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом (ОПК-11); - разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов (ОПК-12);

		- оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации (ПК-2); - выбирать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели (ПК-11). **Владеть:** - комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и понимание взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом (ОПК-3); - методами диагностики организационного развития, технологиями проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала (ПК-12); - инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесение результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц (ПК-33); - навыками организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами (ПК-35). **Рабочей программой предусмотрены следующие виды контроля:** текущий контроль успеваемости в форме оценок за работу на практических занятиях и за самостоятельную работу, промежуточная аттестация в форме экзамена. **Общая трудоемкость** освоения дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 часов.
Б1.В.	**Вариативная часть**	
Б1.В.ОД.	**Обязательные дисциплины**	
	Б.1.В.ОД.1. Взаимодействие службы управления персоналом с государственными, муниципальными и общественными организациями	**Дисциплина** «Взаимодействие службы управления персоналом с государственными, муниципальными и общественными организациями» является частью цикла обязательных дисциплин учебного плана по направлению подготовки «Современные технологии в управлении человеческими ресурсами». Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой организационного развития. **Цель дисциплины:** сформировать у обучающихся фундаментальные знания и умения, которые способствуют эффективному взаимодействию службы управления персоналом с государственными и общественными организациями в современных условиях. **Задачи:** 1. изучить основы взаимодействия службы управления персоналом с государственными организациями в современных условиях; 2. изучить основы разработки и внедрения форм взаимодействия службы управления персоналом с профсоюзами, другими общественными организациями и трудовыми коллективами; 3. научить владению некоммерческим партнерством "ВВК - Национальный союз кадровиков", "Национальным союзом

		организаций по подготовке кадров в области управления персоналом. **Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:** ОПК-1 - готовность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности; ОПК-9 - способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации; ПК-8 - способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру. **В результате освоения дисциплины обучающийся должен:** **Знать**: - взаимодействие службы управления персоналом с государственными и общественными организациями (ОПК-1, ОПК-9). **Уметь:** - выстраивать коммуникацию с внешними организациями, профсоюзами, другими общественными организациями и трудовыми коллективами (ОПК-1, ОПК-9, ПК-8). **Владеть:** - навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости) (ОПК-1, ОПК-9); - некоммерческим партнерством "ВВК - Национальный союз кадровиков", "Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом ("Национальный союз "Управление персоналом")", Ассоциацией организаций управленческого образования, профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом (ПК-8). **Программой дисциплины предусмотрены следующие виды контроля**: текущий контроль успеваемости в форме оценки работы на практических занятиях и за самостоятельную работу, промежуточная аттестация в форме зачета. **Общая трудоемкость** освоения дисциплины составляет 2 зачетные единицы, 72 часа.
	Б.1.В.ОД.2. Деловой иностранный язык	**Дисциплина** «Деловой иностранный язык» является частью цикла обязательных дисциплин учебного плана по направлению подготовки «Современные технологии в управлении человеческими ресурсами». Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой английского языка. **Цель дисциплины:** повышение исходного уровня достигнутого на предыдущей ступени образования, и

		овладение студентами необходимым и достаточным уровнем иноязычной коммуникативной компетенции, которая позволит пользоваться иностранным языком в различных областях профессиональной деятельности, научной и практической работе, в общении с зарубежными партнерами, а также для дальнейшего самообразования. **Задачи:** 1. Ведение профессиональной деятельности в иноязычной среде. 2. Изучение современных аналитических инструментов и практических методик в своей профессиональной области. 3. расширению кругозора студентов, повышению их общей культуры и углублению знания иностранного языка; 4. развитию информационной культуры, когнитивных и исследовательских умений; 5. воспитанию уважения к духовным ценностям других стран и народов, что составляет основу социокультурной и социальной компетенции и готовности к взаимодействию в условиях современного многополярного и поликультурного мира. **Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:** ОК-3 - готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала ОПК-1 - готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности **В результате освоения дисциплины обучающийся должен:** **Знать:** - основной грамматический и лексический материал в рамках тем и ситуаций профессионального и делового общения (ОК-3, ОПК-1). **Уметь:** - систематизировать и обобщать информацию, определять и кратко формулировать основную мысль текста (ОК-3, ОПК-1). **Владеть:** - основами социокультурных отличий делового и профессионального общения (ОК-3, ОПК-1). **Программой дисциплины предусмотрены следующие виды контроля**: текущий контроль успеваемости в форме оценки работы на практических занятиях и за самостоятельную работу, промежуточная аттестация в форме зачета с оценкой (1 семестр) и экзамена (2 семестр). **Общая трудоемкость** освоения дисциплины составляет 4 зачетные единицы, 144 часа.
	Б.1.В.ОД.3. Информационные системы в управлении персоналом	**Дисциплина** «Информационные системы в управлении персоналом» является частью цикла обязательных дисциплин учебного плана по направлению подготовки «Современные технологии в управлении человеческими ресурсами». Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой моделирования в экономике и управлении. **Цель дисциплины:** предоставлении студентам магистратуры системного представления о теоретических и методологических

		подходах к автоматизации деятельности по управлению персоналом и в приобретении знаний и развитии компетенций, необходимых для работы с экономическими и социальных информационными системами, построенных на базе компьютеров и в компьютерных сетях. **Задачи:** 1. изучение сферы применения информационных систем в управлении персоналом; 2. изучение современных тенденций в развитии информационных технологий в управлении персоналом применительно к экономической и управленческой информации; 3. изучение возможностей и основных принципов использования информационно-справочных систем и систем автоматизации электронного документооборота в управлении персоналом; 4. выработка умения самостоятельного решения задач связанных с принятием решений в экономических и социальных системах на основе изученных методов и приемов работы с информационными системами и технологиями управления персоналом. **Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:** ОПК-10 – владеть методами и программными средствами обработки деловой информации, методами анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы; ПК-11 - уметь выбирать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели; **В результате освоения дисциплины обучающийся должен:** **Знать:** - информационные процессы и методические основы информатизации деятельности сферы управления персоналом (ОПК-10; ПК-11;); - основные принципы стратегического развития информационных технологий и систем в управлении персоналом (ОПК-10; ПК-11); - возможности автоматизированных систем управления персоналом для решения экономических задач; направления их совершенствования с учетом соответствия основным задачам и функциям управления персоналом (ОПК-10; ПК-11); - методы работы с информационно-справочными системами для использования нормативных правовых документов в профессиональной деятельности и с системами автоматизации делопроизводства и электронного документооборота для решения экономических задач (ПК-11); - основы проектирования средств описания информации, необходимые для постановки экономических задач с целью их автоматизированного решения, а также применение различных информационных технологий (в том числе сетевых и Интернет технологий) по обработке экономической информации (ОПК-10; ПК-11).

		Уметь: - работать с информацией в глобальных компьютерных сетях и использовать базовые возможности корпоративных информационных систем с целью анализа экономической информации и принятия обоснованного управленческого решения в сфере управления персоналом (ОПК-10, ПК-11); - выполнять анализ и моделирование кадровых процессов предприятия (ПК-11); - осуществлять обоснованный выбор инструментальных средств информационных технологий для решения профессиональных задач в области управления персоналом (ОПК-10; ПК-11); - применять программные средства обработки деловой информации при решении задач управления персоналом (ОПК-10; ПК-11). **Владеть:** - навыками применения современных технических средств и информационных технологий для решения задач развития системы управления персоналом в организации (ПК-11); - инструментальными средствами анализа экономической информации в системах класса ERP при принятии решений на тактическом и стратегическом уровне управлений (ПК-11;) - навыками проектирования информационных систем сбора, хранения и обработки информации, необходимые для постановки экономических задач с целью их автоматизированного решения на ЭВМ (ПК-11); - навыками самостоятельного решения задач связанных с принятием решений в сфере информатизации деятельности управления предприятием на основе изученных методов и приемов работы с информационными системами и технологиями (ОПК-10; ПК-11). **Рабочей программой предусмотрены следующие виды контроля**: текущий контроль предполагает проверку уровня самостоятельной подготовки студента при выполнении практического задания; вопросы по основным моментам изучаемой темы на практическом занятии; промежуточная аттестация в форме экзамена **Общая трудоемкость** дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.
	Б.1.В.ОД.4. Бренд-менеджмент в управлении персоналом	**Дисциплина** «Бренд-менеджмент в управлении персоналом» является частью цикла обязательных дисциплин учебного плана по направлению подготовки «Современные технологии в управлении человеческими ресурсами». Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой организационного развития. **Цель дисциплины:** сформировать у обучающихся знания, умения и навыки анализа, разработки и внедрения бренда организации как работодателя. **Задачи:** 1. ознакомиться с понятием и сущностью бренд-менеджмента; изучить методику анализа бренда организации как работодателя; 2. изучить методику разработки бренда организации как работодателя; 3. изучить методику внедрения бренда организации как

		работодателя; 4. изучить критерии оценки эффективности бренда организации как работодателя. **Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:** ПК-3 - умение разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала; ПК-10 - умение разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом; ПК-15 - знание методов оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методов анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации и умение применять на практике; ПК-32 - владение знаниями и умениями проектирования эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивной имидж организации как работодателя. **В результате освоения дисциплины обучающийся должен:** **Знать**: - методы разработки и внедрения политики привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала (ПК 3), - корпоративные стандарты в области управления персоналом (ПК 10), - методы оценки эффективности бренд - менеджмента в управлении персоналом (ПК 15, ПК 32). **Уметь:** - анализировать бренд организации как работодателя (ПК 32) - разрабатывать бренд организации как работодателя (ПК 3), - внедрять бренд организации как работодателя (ПК 10). **Владеть:** - инструментами анализа, разработки и внедрения бренда организации как работодателя (ПК 3, ПК 10); - навыками определения социально-экономической эффективности бренд-менеджмента в управлении персоналом (ПК 15, ПК 32); **Рабочей программой предусмотрены следующие виды контроля:** текущий контроль успеваемости в форме блиц-контрольных работ, оценок за работу на практических занятиях и за самостоятельную работу, промежуточная аттестация в форме зачета. **Общая трудоемкость** освоения дисциплины составляет 2 зачетных единицы, 72 часа.
	Б.1.В.ОД.5. Современные проблемы управления безопасностью труда	**Дисциплина** «Современные проблемы управления безопасностью труда» является частью цикла обязательных дисциплин учебного плана по направлению подготовки «Современные технологии в управлении человеческими ресурсами». Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой организационного развития. **Цель дисциплины**: обучение студентов умению строить систему безопасности на предприятии, в первую очередь – систему безопасности труда, с целью максимально эффективной работы предприятия. **Задачи:** 1. ознакомление студентов с основными терминами, связанными с безопасностью труда персонала;

		2. изучение законодательной базы безопасности труда в Российской Федерации, анализ мирового опыта в данной сфере; 3. ознакомление с основными опасными и вредными производственными факторами; 4. анализ профессиональных заболеваний и производственного травматизма, их причин и способов сокращения; 5. анализ технологий управления безопасностью труда в организации; 6. исследование направлений и методов оценки эффективности безопасности труда персонала. **Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций**: ПК-9 - способность разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации ПК-17 - владение методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний ПК-36 - владение знаниями и умениями анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон **В результате освоения дисциплины обучающийся должен:** **Знать:** - методы и программные средства обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом (ПК-36). **Уметь:** - принимать организационно-управленческие решения, оценивать их последствия, нести ответственность за их реализацию (ПК-9); - разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации для различных категорий персонала организации (ПК-9); - анализировать, разрабатывать и внедрять программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон (ПК-36); **Владеть:** - методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, анализа травматизма и профессиональных заболеваний (ПК-17). **Программой дисциплины предусмотрены следующие виды контроля:** текущий контроль успеваемости в форме блиц-контрольных работ, работы на практических занятиях и эссе, промежуточная аттестация в форме зачета. **Общая трудоемкость** освоения дисциплины по всем формам обучения составляет 3 зачетные единицы, 108 часа.
	Б.1.В.ОД.6. Управление организационной	**Дисциплина** «Управление организационной культурой» является частью цикла обязательных дисциплин учебного

	культурой	плана по направлению подготовки «Современные технологии в управлении человеческими ресурсами». Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой организационного развития. **Цель дисциплины:** подготовка магистра, способного на основе полученных знаний обоснованно принимать решения по различным вопросам, связанным с проблемами организационной культуры. **Задачи:** - ознакомление с основными компонентами организационной культуры; - знакомство с типологией организационных культур; развитие у слушателей практических навыков диагностики организационной культуры; - формирование навыков анализа показателей организационной культуры; - формирование навыков анализа содержания и показателей организационной культуры; - формирование навыков применения на практике стратегий изучения культуры организации; - формирование навыков применения на практике принципов и методов формирования организационной культуры; - формирование навыков применения на практике способов управления организационной культурой; - формирование навыков применения на практике основ системного подхода к изучению организационной культуры; - формирование навыков применения на практике методик оценки степени влияния организационной культуры на организационную эффективность; - формирование навыков по созданию условий социально ответственного поведения организации на рынке. **Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:** ОК-2 - готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения; ОПК-2 - готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; ПК-8 - способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру. ПК-16 – владеет навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры. **В результате освоения дисциплины обучающийся должен:** **Знать:** - содержание, структуру и свойства организационной культуры (ОПК-2; ПК-16); - типологию организационных культур, характеристику основных типов (ОПК-2; ПК-16); - стратегии изучения культуры организации (ОПК-2; ПК-16); - принципы и методы формирования организационной

		культуры (ОПК-2; ПК-8; ПК-16); - вариативные способы управления организационной культурой (ОПК-2; ПК-16); - взаимосвязь культуры и стратегии организации (ОПК-2; ПК-16); - влияние организационной культуры на организационную эффективность (ОПК-2; ПК-16); **Уметь:** - распознавать специфику организационной культуры в конкретно взятой организации, в том числе концептуальные основания, лежащие в основе ее функционирования (ОПК-2; ПК-8; ПК-16); - определить на практике на основании ведущих характеристик тип организационной культуры (ОК- 2; ПК-16); - проанализировать содержание, исследовать структуру и свойства организационной культуры (ОПК-2; ПК-16); - использовать системный подход, различные методики изучения организационной культуры (ОПК-2; ПК-16); - применять на практике методы формирования и способы управления организационной культурой (ОПК-2; ПК-8; ПК-16); - оценивать степень влияния организационной культуры на организационную эффективность (ОПК-2; ПК-16); **Владеть:** - методами поддержания и изменения организационной культуры (ПК-16); **Рабочей программой предусмотрены следующие виды контроля**: текущий контроль успеваемости в форме блиц-контрольных работ, оценок за работу на практических занятиях и за самостоятельную работу, промежуточная аттестация в форме зачета. **Общая трудоемкость** дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 час.
Б1.В.ДВ.	**Дисциплины по выбору**	
	Б.1.В.ДВ.1.1. Сертификация и стандартизация персонала	**Дисциплина** «Сертификация и стандартизация персонала» является частью профессионального цикла вариативной части дисциплин по выбору учебного плана по направлению подготовки «Современные технологии в управлении человеческими ресурсами». Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой организационного развития. **Цель дисциплины:** состоит в подготовке магистра, владеющего знаниями современных тенденций формирования и развития Национальной системы компетенций и квалификаций в России, владеющего основами знаний нормативно-правового, законодательного, информационного и методического обеспечения деятельности в сфере профессиональной стандартизации и сертификации персонала. **Задачи:** - приобретение знаний об опыте и этапах развития и становления системы стандартизации и сертификации профессиональной деятельности в России и за рубежом, - приобретение знаний о целях, задачах и тенденциях

		развития Национальной системы компетенций и квалификаций, - приобретение знаний о нормативно-правовой, законодательной, информационной и методической поддержке профессиональной стандартизации и сертификации в России, - приобретение знаний о современном отечественном опыте и методах оценки профессиональной квалификации на соответствие профессиональным стандартам, а также опыте подтверждения (сертификации) профессиональных квалификаций в области кадрового менеджмента. **Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций**: ПК-2 - умение оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации; ПК-6 – умение определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации; ПК-10 – умение разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом; ПК-12 – владение принципами, форм и методов диагностики организационного развития, технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала и умением использовать их в своей профессиональной деятельности. **В результате освоения дисциплины обучающийся должен**: **Знать**: - ретроспективу развития и становления системы стандартизации и сертификации профессиональной деятельности в России и за рубежом, принципы и сферы применения профессиональных стандартов, влияние профессионального стандарта на качество труда персонала (ПК-6, ПК-12); - современные тенденции формирования системы профессиональных стандартов в РФ, нормативно-правовые, законодательные и методические основы профессиональной стандартизации (ПК-2); - задачи Национальной системы компетенций и квалификаций как современного инструмента регулирования и саморегулирования рынка квалификаций (ПК-2, ПК-10); порядок сертификации персонала, требования к органам по сертификации персонала (основное содержание ГОСТ Р ИСО/МЭК 17024-2003 «Общие требования к органам по сертификации персонала» (ПК-10, ПК-12). **Уметь**: - применять полученные знания для решения практических задач сертификации и стандартизации персонала организации (ПК-2, ПК-6, ПК-10, ПК-12). **Владеть**: - Навыками и методами разработки и использования профессиональных стандартов при формировании кадровой политики, организации подбора и отбора, обучения и аттестации работников, разработке должностных

		инструкций, установлении системы оплаты труда с учетом особенностей организации производства, труда и управления (ПК-2, ПК-6, ПК-10, ПК-12). **Рабочей программой предусмотрены следующие виды контроля:** текущий контроль успеваемости в форме блиц-контрольных работ, оценок за работу на практических занятиях и за самостоятельную работу, промежуточная аттестация в форме зачета с оценкой. **Общая трудоемкость** освоения дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.
	Б.1.В.ДВ.1.2. Развитие систем менеджмента качества	**Дисциплина** «Развитие систем менеджмента качества» является частью профессионального цикла вариативной части дисциплин по выбору учебного плана по направлению подготовки «Современные технологии в управлении человеческими ресурсами». Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой организационного развития. **Цель дисциплины:** состоит в подготовке магистра, способного на основе полученных знаний обоснованно действовать и принимать решения в области улучшения менеджмента качества организации, повышения конкурентоспособности персонала и результатов деятельности организации. **Задачи:** - приобретение знаний обобщающего характера в области разработки, анализа и совершенствования системы менеджмента качества, - приобретение знаний в сфере нормативно-правового обеспечения качества, - приобретение знаний обобщающего характера по созданию систем менеджмента качества на основе методологии и технологии ISO 9001, - приобретение знаний обобщающего характера об отраслевых модификациях стандарта ИСО серии 9000; знакомство с особенностями современного этапа развития СМК, новыми концепциями и требованиями к СМК в версии ISO 9001:2015. **Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:** ПК-2 - умение оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации ПК-5 - умение разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации ПК-6 - умение определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации ПК-10 - умение разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом ПК-12 - владение принципами, формами и методами диагностики организационного развития, технологиями проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала и умением

		использовать их в своей профессиональной деятельности **В результате освоения дисциплины обучающийся должен:** **Знать:** - объективные предпосылки роста внимания к проблеме качества в мире, историю развития менеджмента качества в России и за рубежом; - основные требования стандартов ИСО серии 9000 к системам менеджмента качества (СМК), особенности системного и процессного подхода к менеджменту качества; - основы разработки систем менеджмента качества на базе требований стандарта ИСО, оценка эффективности функционирования; - основы нормативно-правового регулирования отношений в области качества в России; - современные требования к унификации стандартов на системы менеджмента, отраслевые модификации стандартов СМК, интегрированные системы менеджмента качества, системы менеджмента качества персонала; - особенности современного этапа развития СМК, требования к переходу от концепции компетентность персонала к концепции компетентность организации в версии ISO 9001:2015; - особенности концепции принятия решений на основе оценки рисков в СМК версии ISO 9001:2015. **Уметь:** - применять методы менеджмента качеством для решения практических задач совершенствования деятельности организации; - применять на практике знания в сфере нормативно-правового обеспечения качества; - использовать знания в области разработки и совершенствования системы менеджмента качества персонала при решении конкретных задач; - использовать знания новых концепций развития СМК для оценки современных социально-экономических процессов. **Владеть:** - междисциплинарными методами исследований в науке управления; - навыками работы с международными стандартами ИСО в области менеджмента качества применительно к управлению качеством персонала; - навыками результативного использования знаний о стандартах и направлениях их развития. **Программой дисциплины предусмотрены следующие виды контроля:** текущий контроль успеваемости в форме опроса, оценки выступлений, промежуточная аттестация в форме зачета. **Общая трудоемкость** освоения дисциплины (модуля) составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.
	Б.1.В.ДВ.2.1. Технология управления стрессами и конфликтами	**Дисциплина** «Технология управления стрессами и конфликтами является частью профессионального цикла вариативной части дисциплин по выбору учебного плана по направлению подготовки «Современные технологии в управлении человеческими ресурсами». Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой

		организационного развития. **Цель дисциплины**: формирование у обучающихся представлений о закономерностях развития стрессов и конфликтных ситуаций, и также и оптимального способа их преодоления. **Задачи:** - изучение теоретических подходов к пониманию стресса и конфликта; - формирование умений и навыков диагностики стрессовых состояний и конфликтных ситуаций; - развитие навыков разрешения конфликтов, профилактики и преодоления стрессов. **Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:** ОПК–2 - готовность руководить в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; ПК- 8 - способность обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру; ПК–16 - владение навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры; ПК–34 - владение навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации. ПК-35 - владение навыками организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами. **В результате освоения дисциплины обучающийся должен**: **Знать:** - современные теоретические подходы к изучению стрессов и конфликтов; **уметь:** - выявлять причины стрессов и конфликтов, прогнозировать их развитие. **Владеть:** - методами диагностики психологического климата, уровня развития стресса, стратегий совладающего поведения; - навыками разработки антистрессовых программ. **Рабочей программой предусмотрены следующие виды контроля:** текущий контроль успеваемости в форме собеседования, промежуточная аттестация в форме зачета. **Общая трудоемкость** освоения дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.
	Б.1.В.ДВ.2.2. Технологии командообразования в управлении персоналом	**Дисциплина** «Технологии командообразования в управлении персоналом» является частью профессионального цикла вариативной части дисциплин по выбору учебного плана по направлению подготовки «Современные технологии в управлении человеческими ресурсами».

		Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой организационного развития. **Цель дисциплины:** формирование представлений о закономерностях построения и развития команд в организации. **Задачи:** - изучение теоретических подходов к командообразованию; - формирование навыков комплектования команд, диагностики их эффективности; - развитие навыков командной работы. **Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:** ОПК-2 - готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; ОПК–5 - способность создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения. ПК-8 - способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру. **В результате освоения дисциплины обучающийся должен:** **Знать:** - современные теоретические подходы к развитию групп и команд, технологии командообразования ; **Уметь:** - координировать работу в команде; **Владеть:** - навыками оценки эффективности командной деятельности, технологиями комплектования команд. **Рабочей программой предусмотрены следующие виды контроля:** текущий контроль успеваемости в форме собеседования, промежуточная аттестация в форме зачета. **Общая трудоемкость** освоения дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.
	Б.1.В.ДВ.3.1. Коммуникационный менеджмент в работе с персоналом	**Дисциплина** «Коммуникационный менеджмент в работе с персоналом» является частью профессионального цикла вариативной части дисциплин по выбору учебного плана по направлению подготовки «Современные технологии в управлении человеческими ресурсами». Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой организационного развития. **Цель дисциплины:** формирование представлений о закономерностях организационных коммуникации и способах их совершенствования. **Задачи:** - изучение современных теорий коммуникации; - формирование умений коммуникативного анализа в рамках организационного контекста; - развитие коммуникативной компетентности; - освоение приемов и методов повышения эффективности коммуникаций в организации.

		Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций: ОК–3 - готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала; ОПК–1 - готовность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранных языках для решения задач профессиональной деятельности; ОПК-5 - способность создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения; ОПК-6 - способность использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии; ПК-10 - умение разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом; ПК–12 - владение принципами, формами и методами диагностики организационного развития, технологиями проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала и умением использовать их в своей профессиональной деятельности; ПК–20 - умение определять и формулировать задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций, консультировать работодателя и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в результате заключения трудового договора. **В результате освоения дисциплины обучающийся должен**: **Знать:** - основные закономерности функционирования и развития коммуникаций в организации, факторы, оказывающие влияние на их эффективность и средства оптимизации; **Уметь:** - анализировать коммуникативные ситуации, ошибки коммуникации, оценивать эффективность коммуникативного воздействия; **Владеть:** - навыками разрешения коммуникативных проблем и построения эффективных организационных коммуникаций. **Рабочей программой предусмотрены следующие виды контроля:** текущий контроль успеваемости в форме собеседования, промежуточная аттестация проводится в форме зачета. **Общая трудоемкость** освоения дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.
	Б.1.В.ДВ.3.2. Современная концепция организационного поведения	**Дисциплина** «Современная концепция организационного поведения» является частью профессионального цикла вариативной части дисциплин по выбору учебного плана по направлению подготовки «Современные технологии в управлении человеческими ресурсами». Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой организационного развития. **Цель дисциплины:** обучение студентов умению успешно реализовывать систему управления персоналом в мультикультурной и мультиэтнической среде. **Задачи:**

		- ознакомление с особенностями управления персоналом в мультикультурной и мультиэтнической среде, - обучение разработке отдельных функций управления персоналом (подбор и отбор персонала, адаптация персонала, мотивация персонала и др.) в мультикультурной и мультиэтнической среде, - изучение построения и реализации системы управления персоналом в мультикультурной и мультиэтнической среде. **Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций**: ОПК-1 - готовность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности, ОПК-2 - готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия, ОПК-6 – владеет способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии; ПК- 7 - умение разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач; ПК-8 - способность обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру. ПК-12 - владение принципами, форм и методов диагностики организационного развития, технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала и умение использовать их в своей профессиональной деятельности; ПК-35 - владение навыками организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами. **В результате освоения дисциплины обучающийся должен**: **Знать:** - принципы профессиональной коммуникации в устной и письменной формах в условии социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий (ОПК-2; ПК-8); - основы руководства коллективом в условии социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий. (ОПК-2); **Уметь:** - обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде (ПК-8); - поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации (ПК-35), - поддерживать эффективную организационную культуру в организации (ПК-8; ПК-12). **Владеть:**

		- принципами построения системы управления персоналом в условии социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий (ПК-8). **Программой дисциплины предусмотрены следующие виды контроля:** текущий контроль успеваемости в форме блиц-контрольных работ на лекциях, работы на практических занятиях и проектной работы в командах, промежуточная аттестация в форме зачета. **Общая трудоемкость** освоения дисциплины по всем формам обучения составляет 3 зачетные единицы, 108 часа.
	Б.1.В.ДВ.4.1. Кадровая безопасность	**Дисциплина** «Кадровая безопасность» является частью профессионального цикла вариативной части дисциплин по выбору учебного плана по направлению подготовки «Современные технологии в управлении человеческими ресурсами». Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой организационного развития. **Цель дисциплины**: сформировать у студентов знания, умения и навыки в области обеспечения кадровой безопасности организации. **Задачи:** - ознакомиться с элементами системы кадровой безопасности организации; - изучить методику анализа системы кадровой безопасности организации; - изучить методику разработки системы кадровой безопасности организации; - изучить методику внедрения системы кадровой безопасности организации; - изучить критерии оценки эффективности системы кадровой безопасности организации. **Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:** ОК-2 - готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения, ПК-9 - способность разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации, ПК-17 – владение методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний. **В результате освоения дисциплины обучающийся должен:** **Знать:** - роль и место кадровой безопасности в системе управления персоналом (ПК 9)**;** - методы управления кадровыми рисками в организации (ПК 9, ПК 17); - методы анализа, разработки и внедрения системы кадровой безопасности в организации (ПК 17). **Уметь:** - анализировать кадровые риски в организации (ПК 17) - разрабатывать программы кадровой безопасности в организации (ПК 9),

		- действовать в нестандартных ситуациях (ОК 2). **Владеть:** - инструментами анализа, разработки и внедрения системы кадровой безопасности в организации (ПК 17); - навыками действовать в нестандартных ситуациях (ОК 2). **Рабочей программой предусмотрены следующие виды контроля:** текущий контроль успеваемости в форме блиц-контрольных работ, оценок за работу на практических занятиях и за самостоятельную работу, промежуточная аттестация в форме зачета. **Общая трудоемкость** освоения дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.
	Б.1.В.ДВ.4.2. Управление персоналом в условиях кризиса	**Дисциплина** «Управление персоналом в условиях кризиса» является частью профессионального цикла вариативной части дисциплин по выбору учебного плана по направлению подготовки «Современные технологии в управлении человеческими ресурсами». Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой организационного развития. **Цель дисциплины:** подготовить выпускника, способного предвидеть, распознавать и решать проблемы, связанные с управлением персоналом в кризисных ситуациях. **Задачи:** - ознакомить магистрантов с теорией кризиса; - рассмотреть кадровые процессы в кризисных ситуациях; - изучить принципы антикризисной деятельности менеджера по персоналу; - определить роль руководства в антикризисном управлении персоналом - определить особенности поведения сотрудников в кризисных ситуациях; - рассмотреть социально-экономическую эффективность антикризисного управления персоналом. **Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций**: ОК-2 - готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения; ОПК-3 - владение комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и понимание взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом; ОПК-4 - способность всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала; ОПК-5 - способность создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения; ОПК-7 - владение современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности; ОПК-9 - способность оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие

		трудовых ресурсов региона и отдельной организации; ПК-2 - умение оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации; ПК-6 - умение определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации; ПК-7 - умение разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач; ПК-11 - умение выбирать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели; ПК-12 - владение принципами, форм и методов диагностики организационного развития, технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала и умением использовать их в своей профессиональной деятельности; ПК-17 - владение методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний. **В результате освоения дисциплины обучающийся должен:** **Знать:** - теорию кризисных ситуаций (ОПК-3); - Антикризисные подходы к управлению персоналом (ОПК-4, ПК-12, ПК-17); - поведенческие реакции персонала в условиях кризиса (ПК-12); - формы антикризисной деятельности (ОПК-9); - механизм осуществления антикризисных мероприятий (ПК-2). **Уметь:** - диагностировать кадровые проблемы, возникающие в организации и оценивать их последствия (ПК-11); - формировать эффективную антикризисную кадровую политику (ОК-2, ОПК-7); - оценивать кадровый потенциал организации в условиях кризиса (ПК-12); - выполнять функции антикризисного управления персоналом (ПК-6, ПК-7). **Владеть:** - методами социально-психологического воздействия на персонал с целью предотвращения конфликтов (ОПК-5); - инструментами системы управления изменениями (ПК-11); - методикой оценки эффективности проводимых антикризисных мер (ПК-12). **Рабочей программой предусмотрены следующие виды контроля**: текущий контроль успеваемости в форме оценок за работу на практических занятиях и за самостоятельную работу, промежуточная аттестация в форме зачета. **Общая трудоемкость** освоения дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 часов.

Блок III	**Государственная итоговая аттестация**	
	Программа государственной итоговой аттестации	Государственная итоговая аттестация является частью раздела «Государственная итоговая аттестация» (Б3) учебного плана по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом», магистерская программа «Современные технологии в управлении человеческими ресурсами». Государственная итоговая аттестация (ГИА) реализуется кафедрой организационного развития факультета управления Института экономики, управления и права. Целью государственной итоговой аттестации магистрантов является контроль освоения общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВПО по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом», необходимых для подготовки магистерской диссертации. Задачи: - контроль знаний магистрантов по освоению учебного плана по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом», магистерская программа «Современные технологии в управлении человеческими ресурсами»; - анализ и обобщение результатов подготовки магистров, предоставление итогов проделанной работы в виде отчетов; - оценить готовность магистранта осуществлять общекультурные общепрофессиональные компетенции; - оценить готовность магистранта осуществлять профессиональные компетенции в рамках таких направлений деятельности, как: а) организационно-управленческая и экономическая деятельность (ПК-1 – ПК-10), б) аналитическая и консультационная деятельность (ПК-11 – ПК-21), в) научно-исследовательская и педагогическая деятельность (ПК-22 – ПК-29), г) проектная деятельность (ПК-30 – ПК-33), Государственная итоговая аттестация (ГИА) направлена на формирование и контроль следующих компетенций: ОК-1 - способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу; ОК-2 - готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения; ОК-3 - готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала; ОПК-1 - готовность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности; ОПК-2 - готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; ОПК-3 - владение комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом; ОПК-4 - способность всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала;

		ОПК-5 - способность создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения; ОПК-6 - способность использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии; ОПК-7 - владение современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности; ОПК-8 - владение методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умение использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем; ОПК-9 - способность оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации; ОПК-10 - владение методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы; ОПК-11 - умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом; ОПК-12 - умение разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов; ПК- 1 – умение разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации; ПК- 2 - умение оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации; ПК 3 - умение разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала; ПК 4 - умение разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации; ПК 5 - умение разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации; ПК 6 - умение определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации; ПК 7 - умение разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач; ПК- 8 - способность обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру; ПК- 9 - способность разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации,

		оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации; ПК- 10 - умение разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом; ПК- 11 - умение выбирать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели; ПК- 12 - владение принципами, форм и методов диагностики организационного развития, технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала и умением использовать их в своей профессиональной деятельности; ПК 13 - знание методов и владение навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала; ПК 14 - знание и умение применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации; ПК 15 - знание методов оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методов анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации и умение применять на практике; ПК- 16 - владение навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры; ПК- 17 - владение методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний; ПК- 18 - умение формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение; ПК- 19 - владение навыками оценки состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета; ПК- 20 - умение определять и формулировать задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций, консультировать работодателя и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в результате заключения трудового договора; ПК- 21 - умение выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации; ПК- 22 - умение разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом; ПК- 23 - умение проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации; ПК- 24 - владение навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом; ПК- 25 - умение проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения;

		ПК- 26 - умение разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации; ПК- 27 - владение современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения; ПК- 28 - владение навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации; ПК- 29 - владение навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом; ПК- 30 - владением навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом, способностью и умением формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом, разработанную на основе новейших методов и методик; ПК- 31 - способность разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа с ориентацией их на достижение социально-экономической эффективности; ПК- 32 - владение знаниями и умениями проектирования эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивной имидж организации как работодателя; ПК 33 - владение инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц. В результате освоения дисциплин обучающийся должен: *Знать:* • весь объем требуемых по стандарту общекультурных и профессиональных знаний. *Уметь:* • использовать данные знания в профессиональной деятельности. *Владеть:* • всем объемом требуемых по стандарту навыков. Рабочей программой предусмотрены следующие виды контроля: итоговая аттестация в форме государственного экзамена и защита магистерской диссертации. Общая трудоемкость Государственной итоговой аттестации составляет 9 зачетных единиц, 324 часа.
БЛОК IV	**Факультативы**	
	ФТД1 Функционально-стоимостной анализ в управлении персоналом	Дисциплина «Функционально-стоимостной анализ в управлении персоналом» является частью факультативного блока дисциплин учебного плана по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» магистерской программы: «Современные технологии в управлении человеческими ресурсами». Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой организационного развития. Цель дисциплины: сформировать у магистрантов знания теоретических основ функционально-стоимостного анализа в

		управлении персоналом, а также прикладных компетенций проведения вышеупомянутого анализа. Задачи: рассмотреть общую проблематику теории и практики функционально-стоимостного анализа в управлении персоналом организации; исследовать эволюцию развития теории функционально-стоимостного анализа в управлении персоналом; изучить принципы, задачи, формы и объекты, этапы, методы и процедуры функционально-стоимостного анализа в в управлении персоналом. Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций: Общекультурные компетенции: ОК-1 Способность к абстрактному мышлению, анализу и синтезу; ОК-2 Готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения; ОК-3 Готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала; Общепрофессиональные компетенции: ОПК-8 Владение методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования систем управления персоналом, или отдельных ее подсистем; ОПК-12 Умение разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов; Профессиональные компетенции: ПК-12 Владение принципами форм и методов диагностики организационного развития, технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала и умением использовать их в своей профессиональной деятельности; ПК-31 Способность разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа с ориентацией их на достижение социально-экономической эффективности; В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен: Знать: основные проблемы, связанные с подготовкой и проведением функционально-стоимостного анализа в управлении персоналом; принципы, формы, методы и инструменты проведения функционально-стоимостного анализа в управлении персоналом; формулировки, анализ и классификацию функций, их декомпозицию; определение стоимости осуществления функций и уровня качества их реализации; оценку степени значимости функций управления персоналом, определение степени и причин несоответствия между

		значимостью функций и уровнем затрат и качества их выполнения; Уметь: разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов; выбирать методы поиска идей и активизации работы персонала; выдвигать различные способы выполнения функций, формулировать варианты их осуществления; давать оценку и осуществлять предварительный отбор наиболее целесообразных и реальных вариантов выполнения функций управления персоналом; Владеть: методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования систем управления персоналом, или отдельных ее подсистем; принципами форм и методов диагностики организационного развития, технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала и умением использовать их в своей профессиональной деятельности; способностью разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа с ориентацией их на достижение социально-экономической эффективности. Рабочей программой предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости в форме тестирования, промежуточная аттестация в форме зачета. Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.